

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

**(Studi Kasus di Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna
Daerah Istimewa Yogyakarta)**

Monica Luthfi Rohmadona¹
Email : monicaluthfi98@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian ini dilakukan di Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi dalam penelitian yaitu seluruh karyawan di Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna Daerah Istimewa Yogyakarta sejumlah 70 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Penelitian ini diolah menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan diuji secara simultan variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kompensasi, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational commitments, organizational culture, and compensation for employee turnover intention. This research is conducted in the appropriate technology development Hall of Yogyakarta Special region. The population in the study is all employees at the Center for Appropriate technology development in Yogyakarta Special region. The samples in this study were all employees at the appropriate technology development Hall of Yogyakarta Special region for 70 employees. The sampling technique used in this study is a saturated sampling technique. This study was processed using SPSS version 20. The results showed that the impact of the organizational commitment is negative and not significant to the turnover intention, organizational culture is negatively and

insignificant to the turnover of intention, the negative impact compensation and Significant turnover intention, and the simultaneous testing of organizational commitment variables, organizational culture, and compensation is negatively and significantly impacting the intention turnover.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, Compensation, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dijaga. Dalam suatu organisasi, perputaran karyawan merupakan hal yang tidak dapat dihindari lagi. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi, dapat mengganggu kinerja perusahaan dan bisa merugikan perusahaan, karena telah banyak biaya yang dikeluarkan untuk merekrut dan melatih karyawan baru tersebut. Tuntutan perkembangan perusahaan yang pesat perlu didukung oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang professional sehingga dapat menjawab tantangan bisnis yang semakin kompetitif di masa depan. Pelayanan kepada masyarakat sebagai bagian terpenting dalam keberhasilan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tinggi atau tidaknya *turnover intention* di perusahaan, untuk mengurangi biaya serta kerugian yang dialami. Ada banyak faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah stress kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kompensasi dan budaya organisasi (Sutanto dan Gunawan, 2013). *Turnover* karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan, karena bisa berpengaruh terhadap kinerja dan biaya dalam perusahaan tersebut. Terhadap kinerja, berarti jika perputarannya tinggi maka dapat mengganggu proses kinerja perusahaan. Terhadap biaya, semakin tinggi perputaran karyawan semakin tinggi pula biaya yang akan

dikeluarkan perusahaan, baik untuk merekrut maupun untuk melatih.

Keinginan untuk keluar dari perusahaan sangatlah mudah ketika komitmen organisasi di perusahaan tersebut tidak berjalan dengan baik. Komitmen organisasi bisa saja mengalami penurunan. Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Darmawati dkk, 2013).

Selain dari komitmen organisasi terjadinya *turnover intention* juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Organisasi dapat menerapkan budaya organisasi yang baik sehingga setiap anggota organisasi dapat bekerja sama secara maksimal karena penerapan budaya yang baik dalam setiap organisasi sangat penting dan harus diterapkan, karena budaya organisasi bukan merupakan suatu peraturan yang harus dijalani namun kesadaran dari setiap anggota untuk menyadari apa yang harus dikerjakan untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan perusahaan

sehingga dapat mengurangi terjadinya *turnover* karyawan.

Terjadinya *turnover intention* bisa terjadi di suatu perusahaan dengan tingkat tinggi, namun bisa dilakukan dengan upaya adanya kompensasi yang baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan kompensasi yang cukup agar mengurangi atau bahkan untuk mencegah terjadinya *turnover intention* di perusahaan maupun instansi.

Rumusan Masalah

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan ?
4. Apakah Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap *Turnover Intention* karyawan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Hipotesis

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H3 : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H4 : Komitmen organisasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna DIY sebanyak 70 karyawan.

Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampel jenuh

dimana penentuan sampel dilakukan oleh semua anggota populasi dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan di Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna DIY sejumlah 70 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sebagai uji validitas. CFA adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah item-item yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Hasil uji dengan menggunakan CFA dikatakan valid apabila *loading factor* diatas 0.5 dan dinyatakan tidak valid apabila *loading factor* dibawah 0.5.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji realibilitas yang digunakan adalah metode koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk/variabel dikatakan reliabel

jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 (Ghozali, 2011). Nilai koefisien *cronbach* yang mendekati 1 menandakan realibilitas dengan konsistensi tinggi.

Tabel 1

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Status
Komitmen Organisasi (X1)	0.875	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0.884	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.910	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0.951	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena semua nilai *Cronbach Alpha* tiap variabel ≥ 0.60 .

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2

Variabel	B	Sig.
(Constant)	4,836	0.000

Komitmen Organisasi	-0,093	0,672
Budaya Organisasi	-0,340	0,227
Kompensasi	-0,298	0,012

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 20 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,836 - 0,093X_1 - 0,340X_2 - 0,298X_3 + R$$

Uji T

Tabel 3

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	-0,425	0,672	Tidak signifikan
Budaya Organisasi (X2)	-1,221	0,227	Tidak Signifikan
Kompensasi (X3)	-2,591	0,012	Signifikan

Uji F

Tabel 4

Model	F	Sig.	Keterangan
Regression	4,786	0,004 ^b	Signifikan

Pembahasan

1. Hipotesis pertama menyatakan “Komitmen Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y)”. Dilihat dari nilai signifikansi pada tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,672 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,672 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti bahwa Komitmen Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y) Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna DIY.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan “Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y). Dilihat dari nilai signifikansi pada tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,227 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,227 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna DIY.
3. Hipotesis ketiga menyatakan “Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y)”. Dilihat dari nilai signifikansi pada tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,012 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang berarti Kompensasi (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna DIY.
4. Hipotesis keempat menyatakan “Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention* (Y)”. Dilihat dari nilai signifikansi pada tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikansi

yang diperoleh sebesar $0,004^b$ hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,004^b < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti bahwa Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna DIY.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna DIY.
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna DIY.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan

Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna DIY.

4. Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna DIY.

Saran

Saran Metodologis

1. Ketika penyebaran kuisioner sebisa mungkin didampingi oleh peneliti agar informasi yang diperoleh bisa tepat dan bisa dipahami oleh seluruh responden.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya menguji model penelitian ini pada konteks responden yang berbeda serta memasukkan variabel lain yang diduga mempengaruhi *turnover intention* agar nilai r-square bisa tinggi.

Saran untuk Praktisi

1. BPTTG DIY perlu memperhatikan kompensasi kerja karyawan, karena dalam penelitian ini terbukti kompensasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M.A. 1987. Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Jurnal of Applied Psychology*, 72:382-386
- Allen, N. J., & Meyer, J.P. 1990. The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63,1-18.
- Balai Pengembangan Teknologi Tepat Guna DIY merupakan Instansi Pembina Teknis di bidang Teknologi Rekayasa, (Online) Didapatkan: [http://bpttg.jogjaprovo.go.id/index.php \(31 Oktober 2019\)](http://bpttg.jogjaprovo.go.id/index.php (31 Oktober 2019))
- Darmawati, Arum, Lina Nur Hidayati dan Dyna Herlina S. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economia*, hal. 10-17.
- Dewi Putrianti Arin, Djamhur Hamid, dan M. Djudi Mukzam. 2014. "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 12 No. 2 Juli: Universitas Brawijaya. Malang.
- Fitri Annisa Nurul. 2018. *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI*
- Irawan Setiyanto, Adi, dan Selvi Nurul Hidayati. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL BINTANG 3 DI YOGYAKARTA. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani, T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Harnoto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Indartono, S., & Chen, C. H. V. (2011). Moderating effects of tenure and gender on the relationship between perception of organizational politics and commitment and trust. *South Asian Journal of Management*, hal 18.
- Irawan, Dodi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. AJB Bumi Putera Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Turnover Intention" Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis (Juli)*, hal. 105-110.

- Iversoon, R. D., & Deery, M. (1997). Turnover culture in the hospitality industry. *Human Resource Management Journal*, hal.71-82.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Kumar, Ramesh, Charles Ramendran dan Peter Yacob. 2012. A study on turnover intention in fast food industry: employees' fit to the organizational culture and the important of their commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, hal. 9-42.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Deepublish.
- Mustafa, Zainal. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mutiara Sibarani Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Nayaputera, Yatna. 2011. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap intensi *Turnover Intention* Customer Service Employee (CSE) di PT. Plaza Indonesia Reality Tbk". *Tesis Pascasarjana*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Pande Saeka, Agus, dan Wayan Suasana. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT.Indonusa Algaemas Prima Bali" *E-Jurnal Manajemen Unud*, hal. 3736-3760.
- Prabowo, Gilang Adi. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Organizational Behavior, Controversies, Application* Alih Bahasa; Tim Indeks.Prentice Hall. New Jersey.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan Edisi Kesepuluh. Penerbit. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Organizational Behavior. Edisi Kedua Belas Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. Edisi 15, United States of America: Pearson.
- Rosita, Dita Ayu. 2018. Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan perusahaan PT.Telkom Indonesia. Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ahmad Dahlan*.

- Sidharta, Novita dan Meily Margaretha. 2011. Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Manajemen*, hal. 129-142.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukiyah. 2017. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Se-Kecamatan Ngampilan Kota Yogyakarta*. Skripsi: Universitas Ahmad Dahlan.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academics Publishing Service).
- Widayati, Catur, dan Yolanda Yunia. 2016. “Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention” *Jurnal Manajemen* (Oktober), hal.387-401.
- Zulaiha Safi’I, Siti. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Karyawan pada PT.Massindo Sinar Pratama. Tbk Manado” *Jurnal EMBA* (Maret), hal. 642-652.